Перестройка корпоративного управления согласно принципам устойчивого развития

Ольга ТЕПЛОВА,
руководитель направления по устойчивому развитию, научный сотрудник ИЦ ЭНЕРПО, Европейский университет в Санкт-Петербурге

Интеграция концепции устойчивого развития в стратегические и операционные процессы управления играет важную роль в создании долгосрочной стоимости компании, а также позволяет в подавляющем большинстве случаев положительно влиять на ее финансовые результаты[1]. Среди экологических, социальных и управленческих аспектов устойчивого развития особое место отводится корпоративному управлению. Этот инструмент позволяет выбрать механизмы достижения стратегических целей и осуществить мониторинг полученных результатов, в том числе в сфере устойчивого развития.

Помимо систем вознаграждения и стратегического развития компании, изменения затронули системы риск-менеджмента и надзора за информационной прозрачностью

Анализируя систему корпоративного управления, необходимо понять, как изменяются роли и функции совета директоров (наблюдательного совета) с развитием практик устойчивого развития в компаниях. Прежде всего, стоит обратить внимание на смещение акцента с защиты интересов исключительно собственников на учет интересов большего числа как внутренних, так и внешних заинтересованных сторон. Данное смещение произошло под влиянием ряда факторов, среди которых можно выделить расширение регуляторного периметра в сфере устойчивого развития, сдвиг предпочтений потребителей в сторону более экологичных и социально ориентированных товаров и услуг, увеличение числа требований и проверок на предмет соответствия ESG-принципам в цепочке поставок и др. Изменения затронули и другие функции совета директоров. Если раньше нужно было разработать общую стратегию компании на долгосрочную перспективу, то теперь в нее дополнительно нужно интегрировать концепцию устойчивого развития. Наибольшие сложности возникают при разработке климатической стратегии, которая расширяет понятие «долгосрочности» с 3–5 до 20–30 лет с учетом целей по достижению углеродной

[1] Friede G., Busch T., Bassen A. (2015) ESG and financial performance: aggregated evidence from more than 2000 empirical studies, Journal of Sustainable Finance & Investment, 5:4, 210–233.

Рисунок 1. Перестройка функций в системе корпоративного управления с учетом принципов устойчивого развития

Источник: составлено автором

нейтральности к 2050–2060 годам. Продвижение принципов устойчивого развития внесло изменение и в систему вознаграждения исполнительных органов, создав финансовые стимулы для достижения поставленных ESG-целей. Практики материального вознаграждения стали учитывать зависимость краткосрочных выплат от достижения, например, экологических КПЭ в сфере сокращения выбросов парниковых газов и загрязняющих веществ, а также количества производимых или перерабатываемых отходов, социальных КПЭ, нацеленных на уменьшение случаев травматизма и инцидентов со смертельным исходом.

Примечательно, что хотя сама привязка системы вознаграждения к КПЭ в сфере устойчивого развития является укоренившимся трендом, в том числе для добывающих отраслей и сектора электроэнергетики, в последние годы стало все яснее проявляться стремление компаний из этих секторов обновить ключевые направления таких КПЭ. Как показало исследование PRI за 2016 год, 85 % компаний добывающей отрасли и 80 % компаний из сектора электроэнергетики привязывали систему выплат к достижению ESG-показателей, делая акцент на КПЭ в сфере промышленной безопасности[1]. По результатам исследования S&P, но уже в 2022 году, компании добывающих секторов сохранили привязку вознаграждения исполнительных органов к показателям устойчивого развития, расширив при этом спектр КПЭ за счет показателей и целей по снижению выбросов парниковых газов[2]. Этому же примеру последовали 19 % компании из S&P 500 в 2021-м, привязав систему вознаграждения к снижению углеродного следа и выполнению климатических целей. В 2020 году подобные практики использовали лишь 10 % компаний индекса[3].

Помимо систем вознаграждения и стратегического развития компании, изменения затронули системы риск-менеджмента и надзора за информационной прозрачностью (Рисунок 1). Компании встраивают в общую систему риск-менеджмента процедуры идентификации, оценки и управления существенными рисками в сфере устойчивого развития, которые могут повлиять на бизнес-модель в кратко-, средне- и долгосрочном периодах. Кроме этого, раскрытия в сфере устойчивого развития постепенно переходят в интегрированный формат. Выпуск в конце июня 2023 года новых стандартов от Совета по международным стандартам отчетности в области устойчивого развития (ISSB) — стандарт раскрытия информации, связанной с климатом (IFRS S2), и общий стандарт раскрытия информации, связанной с устойчивым развитием (IFRS S1), — обозначил новый этап сближения финансовой и нефинансовой отчетности на международном уровне.

Не только функции совета директоров должны способствовать повышению эффективности его работы и соответствовать целям и задачам компании в сфере устойчивого развития, но и структура органа, топ-менеджмента и непосредственно департаментов. В этой связи в организационной практике принято выделять несколько подходов к распределению центров ответственности за внедрение повестки устойчивого развитию внутри компании (Рисунок 1). Прежде всего, при совете создается либо отдельный комитет по устойчивому развитию, либо комитет, в котором осуществление сторонних функций, например выработка стратегий, совмещается с вопросами устойчивого развития. В России комитет по устойчивому развитию с самостоятельным или совмещенным функционалом представлен в 50 % компаний[4]. На уровне правления собирается рабочая группа, а операционные департаменты могут как иметь встроенную функцию по устойчивому развитию, так и выделить ее в отдельную единицу. Помимо делегирования обязанностей, в системе управления рисками по устойчивому развитию необходимо продумать систему взаимодействия, обмена информацией, а также мониторинга и контроля за достижением поставленных целей.

[1] PRI (2016) Integrating ESG issues into executive pay.

[2] S&P Global (2022) Mining CEO bonuses increasingly tied to ESG outcomes.

[3] The Conference Board (2022) More Companies are Linking Executive Pay to ESG Performance, But Few See It as Critical to Sustainability Goals.

[4] НОКС, КФР, Московская биржа (2023). Обзор практик корпоративного управления. Совместное аналитическое исследование за 2022 год.

Практики устойчивого развития оказывают влияние и на состав совета директоров, который должен владеть знаниями и опытом в соответствующей области. Как показало совместное исследование CGI и МГИМО за июнь 2022, 86 % российских компаний видят в совете директоров источник независимой экспертизы и доступ к внешним связям[1]. Кроме требований и рекомендаций к составу, совету необходимо соответствовать лучшим практикам по количеству членов, включая число независимых директоров, а также по внедрению социокультурного многообразия. Совместное аналитическое исследование НОКС и Московской биржи за 2022 год отмечает снижение численности состава в совете директоров у 50 % российских компаний по сравнению с 2021 годом, в основном это снижение на 1–2 человека[2]. Основной причиной можно назвать добровольный уход иностранных директоров со своих постов. Негативным трендом характеризуется и присутствие независимых директоров, которое снизилось с 44 % в 2021 году до 37 % в 2022 году. Что касается многообразия в советах директоров российских компаний, то представленность женщин составляет 11 %, что заметно уступает международным практикам. К примеру, доля женщин неисполнительных директоров в компаниях FTSE 150 составила 53 %. Отчасти это объясняется активным развитием концепции DEI (Социокультурное многообразие, вовлеченность или равенство, инклюзия) во многих международных компаниях. Так, процент компаний S&P 500, осуществляющих привязку системы вознаграждения к DEI-целям, увеличился до 51 % в 2021 году по сравнению с 35 % в 2020 году[3].

ЧЕМ РЕГУЛИРУЕТСЯ СИСТЕМА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ В СФЕРЕ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ?

ФЗ «Об акционерных обществах» и внесенные в него изменения являются отправной точкой для формирования системы корпоративного управления в России. С целью улучшения практик корпоративного управления в качестве методологического материала могут быть также использованы опубликованные Банком России рекомендации в сфере устойчивого развития, в том числе Кодекс корпоративного управления (2014). Среди «мягкого регулирования», которым отличается подход Банка России, можно выделить информационные письма об учете советом директоров ESG-факторов (2021), о раскрытии нефинансовой информации ПАО (2021), о раскрытии в годовом отчете ПАО отчета о соблюдении Кодекса корпоративного управления (2021), об учете финансовыми организациями ESG-факторов (2022), о рекомендациях по раскрытию финансовыми организациями информации в области устойчивого развития (2023). Помимо ЦБ РФ, активную роль в создании регуляторного периметра играют Московская биржа с обновленным документом «Руководство для эмитента: как соответствовать лучшим практикам устойчивого развития» (2023) и Росимущество с методическими рекомендациями в области корпоративного управления.

ОЦЕНКА СИСТЕМЫ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРИ ПОМОЩИ РЕЙТИНГОВ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Практики корпоративного управления являются неотъемлемой частью как методологий ESG-рейтингов для оценки готовности компании к управлению рисками в сфере устойчивого развития, так и методологий кредитных рейтинговых агентств. Однако невключение ESG-рейтингов в регуляторный периметр привело к появлению методик с высокой вариативностью оценочных направлений и показателей, в том числе при оценке практик корпоративного управления[4]. Столкнувшись с этой проблемой, Банк России выпустил информационное письмо от 30.06.2023 ИН-02-05/46 о рекомендациях по разработке методологии и присвоению ESG-рейтингов (рейтингов устойчивого развития), которое нацелено на «гармонизацию и обеспечение их наглядности, прозрачности и сопоставимости между собой». Несмотря на то что письмо не содержит обязательных требований к методологиям, оно задает регуляторные рамки и расставляет акценты относительно важности того или иного элемента методологии. К примеру, согласно рекомендациям ЦБ РФ, отсутствие формализованной системы вознаграждения и утвержденной стратегии является одним из определяющих факторов, понижающих оценку по направлению «Корпоративное управление». В целом, при оценке этого направления Банком России рекомендуется обратить внимание на «реализуемые организацией практики и процедуры, связанные с вопросами устойчивого развития при осуществлении стратегического и операционного управления, организации и управления рисками, формирования системы вознаграждения, практики и процедуры раскрытия информации». Для финансовых организаций было предложено дополнительно оценивать реализуемые ими практики ответственного инвестирования.

Согласно ЦБ РФ, оценивать элементы корпоративного управления стоит не только с позиции внутренних документов (регламенты, положения, политики и так далее), в которых формально закреплены управленческие процессы, но и с позиции реализации практических мер и процедур, закрепленных в документарной части. В силу возросших геополитических и санкционных рисков целый ряд российских компаний убрал из открытого доступа часть информации о корпоративном управлении, что, в свою очередь, привело к ухудшению ESG-рейтингов в части управленческих рисков. В ответ на снижение качества рейтингов Банк России рекомендовал учитывать обоснованность ограничений в доступе к информации о структуре собственности, бенефициарных владельцах с учетом возросших рисков конкретного рейтингуемого лица при рассмотрении критериев оценки структуры собственности организации.

Подводя итоги, следует отметить неизбежность развития корпоративного управления в России, хотя его скорость и приоритетные направления могут отличаться от других стран. Российские компании продолжат перестраивать систему корпоративного управления, учитывая принципы устойчивого развития, современные тенденции, а также требования регуляторов и рейтинговых агентств.

[1] CGI, REMIND, МГИМО (2022) ESG 2022: актуальные риски и новые возможности для устойчивого развития компании.

[2] НОКС, КФР, Московская биржа (2023) Обзор практик корпоративного управления. Совместное аналитическое исследование за 2022 год.

[3] The Conference Board (2022) More Companies are Linking Executive Pay to ESG Performance, But Few See It as Critical to Sustainability Goals.

[4] Berg F. et al (2020) Aggregate Confusion: The Divergence of ESG Ratings, MIT Sloan & University of Zurich.

ИТОГИ IV СТУДЕНЧЕСКОГО КОНКУРСА ПО РЫНКУ ОБЛИГАЦИЙ Cbonds

2-е место
Лилия Гильмутдинова
РЭШ

1-е место
Евгений Шаповалов,
Олег Федоров,
Сергей Васильев
ВШЭ

3-е место
Арина Казарина
ВШЭ

Влияние санкций на доходность корпоративных облигаций: данные российских банков

Сравнительная оценка маржинальности структурных продуктов российских эмитентов

Анализ факторов риска дефолта надежных и высокорисковых эмитентов облигаций